Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys 108/2025 eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja työnvälityspalveluiden kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Tasa-arvovaltuutettu kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Tasa-arvovaltuutettu on tarkastellut tässä lausunnossaan otsikossa mainittua hallituksen esitystä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) ja erityisesti lain 1§:ssä säädetyn tarkoituksen näkökulmasta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 4 §:ssä säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisten tulee ottaa huomioon tasa-arvon edistäminen muun muassa asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sekä palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Velvoite koskee myös lainsäätäjää.

Sukupuolivaikutusten arviointi osa-aikatyötä tekevien osalta

Aiemmin osa-aikatyötä tekevät saattoivat olla osittain vapautettuja työnhakuvelvoitteesta. Jatkossa osa-aikatyötä tekevät ovat pääsääntöisesti työnhakuvelvoitteen piirissä.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyöntekijöiden osuus on kasvanut vuosien 2009–2021 välillä, jolloin 15–74-vuotiaiden osa-aikatyötä tekevien työllisten määrä on kasvanut 342 000 henkilöstä 473 000 henkilöön eli 14,1 prosentista 18,5 prosenttiin. Palkansaajista osa-aikatyötä tekeviä naisia oli 23,4 %, miehiä 11,0 % sekä yhteensä 17,3 %. Osa-

aikatyö on Suomessa yleisempää naisilla kuin miehillä, ja se keskittyy erityisesti naisvaltaisille aloille, kuten sosiaali- ja terveysalalle, kaupan alalle sekä varhaiskasvatukseen ja siivouspalveluihin.

Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että osa-aikatyön tarjoamiselle ei lainsäädännössä edellytetä perusteita kuten määräaikaiselle työlle.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyön syynä useimmiten on kokoaikatyön puute. Nuoret tekevät osa-aikatyötä useimmiten opintojensa ohella ja ikäryhmässä 35–44-vuotiaat noin kolmannes naisista tekee osa-aikatyötä lastenhoidon vuoksi.

Esityksessä on tuotu esiin, että vuoden 2024 lokakuun lopun TE-hallinnon asiakastietojärjestelmän tietojen mukaan 261 777 asiakkaalle oli asetettu työnhakuvelvollisuus. Työnhakuvelvoitteen laajuudessa naisten ja miesten välillä löytyy merkittävä ero. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on tuotu esiin, että 69 %:ia osa-aikatyötä tekevistä on naisia. Ehdotettu muutos työnhakuvelvollisuuteen vaikuttaisi huomattavasti enemmän naisiin kuin miehiin.

Tasa-arvovaltuutettu esittää edellä sanotun perusteella huolensa ehdotetun muutoksen vaikutuksesta naisiin ja sukupuolten tasa-arvoon.

Työnhakuvelvollisuuden arvioinnissa huomioitavista seikoista

Esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että työvoimaviranomainen voisi alentaa työnhakuvelvollisuutta 47 §:ssä esitetyin perustein tai 48 §:n nojalla jättää velvoitteen kokonaan asettamatta. Arvioinnissa huomioon otettavia tekijöitä olisivat muun muassa työnhakijan työkokemus, koulutus ja muu osaaminen, työkyky ja mahdollinen ammattitaitosuoja. Myös osa-aikaisten työnhakuvelvollisuus arvioitaisiin edellä mainituin perustein.

Esityksen tarkoitus ei olisi, että osa-aikatyötä tekevät joutuisivat hakemaan esimerkiksi toista sellaista osa-aikatyötä, jota heillä ei tosiasiallisesti ole mahdollista yhteensovittaa olemassa olevan osa-aikatyönsä kanssa.

Työnhakuvelvoitteen arvioinnissa osa-aikatyötä tekevien osalta ei ehdotuksen mukaan oteta huomioon esimerkiksi perhetilannetta tai hoivavastuuta, jotka molemmat ovat voimakkaasti sukupuolittuneita. Tämä voi johtaa haastaviin tilanteisiin, erityisesti yksinhuoltajaäitien tai omaishoitajien kohdalla, jotka voivat joutua hakemaan toista osa-aikatyötä tai pyytämään lisätunteja nykyisestä työstään, vaikka heillä ei todellisuudessa olisi mahdollisuutta ottaa näitä lisävelvoitteita vastaan. Lastenhoitojärjestelyt, kuten lasten vuorohoito sekä kouluikäisten lasten aamu- ja iltapäivätoiminta, ovat

keskeisiä työssäkäynnin mahdollistajia, joita tulisi parantaa, jotta työntekijällä olisi tosiasiallisesti mahdollisuus kasvattaa työtuntimäärää tai ottaa vastaan toista osa-aikatyötä.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnhakuvelvoitteessa tulisi huomioida muun muassa perhetilanne ja hoivavastuu. Tämä ottaisi paremmin huomioon eri elämäntilanteissa olevien työnhakijoiden todelliset mahdollisuudet vastata työnhakuvelvoitteeseen.

Tietosuojan huomioimisesta työnhakuprofiilin laatimisessa

Lakiin julkisten työvoimapalveluiden järjestämisestä ehdotetaan työnhakijalla uusi velvollisuus laatia ja julkaista työnhakuprofiili. Mikäli työnhakija ei tätä tee määräaikaan mennessä, työvoimaviranomainen laatii ja julkaisee sen hänen puolestaan.

Esityksessä on tunnistettu, että työnhakijoista laadittavat ja julkaistavat työnhakuprofiilit osaltaan voivat heikentää yksilölle perustuslaissa turvattua perusoikeutta yksityiselämän suojaan, joka on turvattu perustuslaissa (PL 10 §).

Tasa-arvovaltuutettu pitää positiivisena, että lausuntopalautteen perusteella esityksen vaikutuksienarviointiin on sisällytetty arviointi salassa pidettävien ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen paljastumisenmahdollisuuksista eri tilanteissa riippuen profiilin sisällöstä ja näihin liittyvistä riskeistä sekä työnhakijan oman toiminnan vaikutuksista työnhakuprofiilin nimettömyyteen.

Ehdotetun 129 §:n mukaan työnhakijan työnhakuprofiilin tulee sisältää työnhaun ja työllistymisen kannalta olennaiset tiedot työnhakijan työkokemuksesta, koulutuksesta, muusta osaamisesta ja työtoiveista. Työnhakuprofiili voi lisäksi sisältää työnhakijan vapaamuotoisen esittelyn ja linkkejä palvelualustan ulkopuolisiin palveluihin. Työnhakuprofiiliin ei kuitenkaan saa sisällyttää tietoja, jotka on laissa säädetty salassa pidettäviksi.

Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, ettei työnhakija välttämättä tiedä, mitä tarkoitetaan laissa salassa pidettäväksi säädetyillä tiedoilla.

Joissakin tapauksissa työnhakijan yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja voi myös olla pääteltävissä työnhakuprofiiliin tiedoista tai yhdistelemällä niitä muualta saatavaan tietoon. Esimerkiksi työhistoriassa olevista katkoksista voi käydä ilmi henkilön perheenhuoltovelvollisuus tai työhistoria vähemmistöjen oikeuksia edistävissä järjestöissä voi olla pääteltävissä henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä tieto tai muu arkaluonteinen henkilötieto. Tällaiset henkilötiedot voivat altistaa työnhakijaa tasa-arvolain tarkoittamalle syrjinnälle.

Työnhakuprofiilien osalta tulisi varmistaa, että työnhakija ei tosiasiassa syötä profiileihinsa salassa pidettäviä tai yksityisyyden suojaan kuuluvia tietoja. Työnhakuprofiilin laatiminen vaatii tarkkaa tietosuojaa ja työnhakijan ohjeistamista.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Janas

Ylitarkastaja Päivi Lehto

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
Pirkko Janas
Tasa-arvovaltuutettu
Tasa-arvovaltuutetun toimisto
pirkko.janas@oikeus.fi

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
Päivi Lehto
Ylitarkastaja
Tasa-arvovaltuutetun toimisto
paivi.lehto@oikeus.fi